L’AVANCEMENT D’ECHELON

L'avancement d'échelon correspond à une évolution dans le même grade, avec une augmentation de traitement indiciaire, et n'a aucune incidence sur les fonctions exercées. Pour chaque cadre d'emplois, le statut particulier divise chaque grade en un certain nombre d'échelons et fixe les durées minimale et maximale d'avancement.

Il peut avoir lieu selon différentes modalités : à l'ancienneté maximale, à l'ancienneté minimale ou à une ancienneté intermédiaire, c'est-à-dire à une date comprise entre celle de l’avancement à l’ancienneté minimale et celle de l’avancement à l’ancienneté maximale.

Il est fonction à la fois de critères liés à l'ancienneté et à la valeur professionnelle, et a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, ce qui exclut toute possibilité de saut d'échelons (art. 78 loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Il est prononcé par l'autorité territoriale et, pour les avancements à une ancienneté autre que l'ancienneté maximale, après avis de la commission administrative paritaire compétente, réunie en formation restreinte ; il fait l'objet d'un arrêté individuel. Cet arrêté ne fait pas partie des actes devant obligatoirement être transmis au représentant de l'Etat pour contrôle de légalité.

Ancienneté valable pour l’avancement :

Comptent dans l’ancienneté à retenir :

- Toutes les périodes accomplies en position d’activité, y compris les périodes de congés de maladie et de suspension.
- La période normale de stage statutaire
- Les périodes de travail à temps partiel, y compris donc en cessation progressive d’activité, ou les périodes à temps non complet.
- La décharge partielle ou totale de services pour activités syndicales,
- La mise à disposition y compris pour une organisation syndicale,
- Le maintien en surnombre dans la collectivité et la prise en charge par l’instance de gestion,
- Les congés n’interrompant pas l’activité (congé maternité, congé paternité, congé de présence parentale, congé de formation professionnelle…)
- Les services accomplis en détachement (dans le cadre d’un détachement hors du territoire français au titre de la coopération ou dans une organisation internationale intergouvernementale, les périodes sont prises en compte à raison du quart de leur durée dans la limite de 18 mois, sous réserve que l’agent ait passé 6 mois hors de France – art.14 et 15 décret n°2001-640 du 18 juillet 2001),
- Les services militaires pour tout ou partie de leur durée.

Les périodes de congé parental sont prises en compte pour la moitié de leurs durées.

En revanche, sont exclues les périodes :

- d'exclusion de fonctions,
- de position hors cadre,
- de disponibilité,
- le congé de fin d'activité et le congé spécial,
- la prorogation du stage pour insuffisance professionnelle.

Les différents rythmes d'avancement

1 – L'avancement à l'ancienneté maximale

Il est accordé de plein droit à tout fonctionnaire qui atteint dans son échelon l'ancienneté maximale définie par les dispositions réglementaires : l'autorité territoriale ne peut alors en aucun cas le priver de l'avancement dû (article 78 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

2 – L'avancement à l'ancienneté minimale

Il est accordé, après avis de la Commission Administrative Paritaire compétente, aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie (article 78 loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

L'article 17 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 pose que cette valeur est exprimée par les notes et les appréciations générales attribuées (sauf pour les fonctionnaires des cadres d'emplois des médecins territoriaux et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux, pour lesquels aucun système de notation n'est prévu).

L'autorité territoriale détermine les critères permettant l'avancement à l'ancienneté minimale : mais ces critères doivent être liés à la valeur professionnelle des agents.

L'ancienneté requise est fixée, pour chaque échelon, par le statut particulier ou le statut de l'emploi dont relève le fonctionnaire. Elle s'impose à l'autorité territoriale.

NB : La Commission Administrative Paritaire ne peut pas se prononcer sur l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale d'un fonctionnaire avant que celui-ci ait eu connaissance de sa notation et ait pu ainsi exercer éventuellement son droit de demander la révision de note (CE du 27 juin 2008, n°300145, M.LAURANS).

Exception : L'avancement à l'ancienneté minimale n'est pas possible pendant toute la durée du stage de l'agent, qui ne peut avancer qu'à la durée maximale.

3 – L'avancement à l'ancienneté intermédiaire

L'autorité territoriale peut prononcer, après avis de la Commission Administrative Paritaire compétente, un avancement d'échelon selon n'importe quelle ancienneté comprise entre l'ancienneté minimale et l'ancienneté maximale (CE du 31 juillet 1992, n°119431, Commune St Gratien), selon l'appréciation qu'elle porte sur la valeur professionnelle de l'agent.

Les fonctionnaires totalement déchargés d'activité ou mis à disposition pour l'exercice d'un mandat syndical changent d'échelon au délai moyen des avancements d'échelon dans leur cadre d'emplois ou emploi (article 77 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Procédure et décisions

1 – Avancement à l'ancienneté maximale

L'avancement est prononcé par arrêté de l'autorité territoriale, à la date à laquelle le fonctionnaire concerné atteint la durée maximale dans son échelon. Il ne peut être prononcé à une date ultérieure.

2 – Avancement à l'ancienneté minimale

Le tableau des propositions de l'autorité territoriale est soumis pour avis aux Commissions Administrative Paritaires, qui examinent si les agents proposés remplissent effectivement les conditions d'ancienneté minimale dans leur échelon, prévues par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

L'avancement est prononcé par arrêté de l'autorité territoriale, à la date à laquelle le fonctionnaire concerné atteint la durée minimale dans son échelon. Il ne peut être prononcé à une date antérieure.

3 – Avancement à l'ancienneté intermédiaire

La procédure est la même que pour l'avancement à l'ancienneté minimale ; l'avancement est prononcé par l'autorité à la date d'avancement qu'elle a soumise à la CAP : il ne peut être prononcé à une date d'effet qui serait différente de celle qui a été soumise à la CAP.

Cas particuliers

Les agents intercommunaux

La proposition d'avancement d'échelon doit émaner de la collectivité principale, c'est-à-dire celle pour laquelle l'agent effectue le plus grand nombre d'heures ou à défaut, celle qui l'a recruté en premier.

Les décisions relatives à l'avancement d'un fonctionnaire territorial qui occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements, sont prises, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'employeur principal.

En cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, la décision est prise par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.

En cas de désaccord entre les autorités territoriales, la décision d'avancement d'échelon ne peut être prise que si la proposition de décision recueille l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de cette durée.

Modalités de saisine des Commissions Administratives Paritaires

Avancements à l'ancienneté minimale et intermédiaire uniquement.

La saisie des propositions d'avancement d'échelon s'effectue par le biais de votre base AGIRHE, sur le site Internet du Centre de Gestion (www.cdg01.fr).

MODE D'EMPLOI – AGIRHE

Dans le menu Gestion de l'Effectif, cliquez dans « saisie avancement d'échelon ».

Opérer votre choix en cliquant sur mini ou inter, la case maxi étant cochée par défaut.

En cas d'avancement d'échelon à l'ancienneté intermédiaire, il convient de saisir une date comprise entre la durée minimale et maximale dans le champ vide de la colonne intitulée « Date intermédiaire ».

Puis cliquer sur la touche validation.

Une date fictive de CAP (par défaut le 1er janvier de l'année de la CAP) apparaît alors dans la colonne intitulée « date de CAP ».

La validation rend les propositions définitives ; celles-ci sont transférées au Centre de Gestion dans l'heure suivante.

Pour modifier votre choix, il convient de prendre contact avec le Centre de Gestion.

Pour générer le tableau de proposition d'avancement d'échelon, cliquer sur impression.

Le tableau est transféré en quelques minutes via le serveur du Centre de Gestion dans la partie « documents à imprimer » du menu général sous la forme d'un fichier Word avec une extension.doc dont le libellé commence par AVE (AVE4200.doc par exemple).

Le tableau reprend pour chaque agent la notation 2008, dans la mesure où celle-ci a été préalablement renseignée dans la rubrique « saisie notation » .

Un exemplaire du tableau de proposition d'avancement d'échelon, revêtu de la signature de l'autorité territoriale et du cachet de la collectivité, est enfin retourné au Centre de Gestion, pour examen en Commission Administrative Paritaire.

Edition des arrêtés d'avancement d'échelon

Après avis de la CAP compétente (pour l'avancement à l'ancienneté minimale ou intermédiaire) ou à la date à laquelle le fonctionnaire a atteint la durée maximale de son échelon, le service des Carrières du Centre de Gestion édite les projets d'arrêté d'avancement d'échelon pour le compte des collectivités ou établissements affiliés.

Les arrêtés sont retournés aux autorités employeurs pour signatures et notifications aux fonctionnaires concernés, accompagnés du tableau d'avancement d'échelon visé de la CAP compétente.

Une copie de chaque arrêté est enfin transmise au Centre de Gestion pour insertion au dossier individuel du fonctionnaire.

Compte tenu des délais d'instruction et pour ne pas pénaliser les agents de votre collectivité, nous vous rappelons que les saisines pour la Commission Administrative Paritaire du mois de mars seront prises en compte jusqu'au :

Mardi 24 Février 2009